

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

**ОДАРЕНКО ТЕТЯНА ЄВГЕНІЇВНА**

УДК 69.007

**ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНЮВАННЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 — економіка та управління  
підприємствами (економіка будівництва)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків — 2009

Дисертацією є рукопис

Роботу виконано в Харківській національній академії міського господарства  
Міністерства освіти і науки України

**Науковий керівник** - кандидат економічних наук, доцент  
**Пасічний Володимир Олександрович,**  
Харківська національна академія міського  
господарства, доцент кафедри економіки будівництва

**Офіційні опоненти** – доктор економічних наук, професор  
**Шевченко Людмила Степанівна,**  
Національний юридична академія України  
ім. Ярослава Мудрого, м. Харків,  
завідувач кафедри економічної теорії;

кандидат економічних наук, доцент  
**Костишина Тетяна Адамівна,**  
Полтавський університет споживчої кооперації  
України, м. Полтава,  
завідувач кафедри управління персоналом та  
економіки праці.

Захист відбудеться “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2009 р. о \_\_\_\_ годині на  
засіданні Спеціалізованої вченої ради Д 64.089.01 в Харківській національній  
академії міського господарства за адресою: 61002, м. Харків, вул. Революції,  
12, зал засідань вченої ради (конференц-зал №1).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківської націона-  
льної академії міського господарства за адресою: 61002, м. Харків, вул.  
Революції, 12.

Автореферат розісланий « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2009 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради \_\_\_\_\_ **Т.В. Момот**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Будівельна галузь України перебуває на порозі нових змін, що вимагають глибокої її демократизації і гуманізації, а отже забезпечення реальної потреби регіонів у фахівцях будівельного профілю як одного з комплексу завдань - ресурсного забезпечення інвестиційних ініціатив регіонів. Аналіз досвіду й наукових досліджень в галузі вдосконалення формування трудових ресурсів у будівництві свідчить, що надійність рішень, пов'язаних з визначенням необхідної кількості трудових ресурсів у будівництві, в умовах мінливого характеру будівельного виробництва суттєво залежить від адекватності оцінки діяльності фахівців. Одним з головних недоліків, властивих практично всім методичним рекомендаціям, є відсутність оцінки результатів дослідження проблеми підвищення ефективності роботи будівельної галузі з урахуванням мотиваційних стимулів у базовому періоді, що приводить до екстраполяції існуючих недоліків у використанні фахівців на майбутнє. В умовах економічної нестабільності все більшого розвитку набувають моральні стимули і соціальні пільги, які також недостатньо враховуються у теоретичних напрацюваннях. Сучасний стан досліджень оплати праці як одного з механізмів стимулювання, характеризується розрізненістю методик і врахуванням специфіки окремих країн, тому існуючі підходи не завжди придатні для української економіки. Крім того, досить мало досліджень саме в будівельній галузі. Тому в ринкових умовах України однією з актуальних проблем є розробка методів оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств.

Теоретичні й прикладні аспекти мотивації продуктивності та якості праці знайшли відображення в зарубіжній літературі й вітчизняній науці. Вітчизняні дослідники мають різні підходи до проблеми стимулювання праці й організації діяльності. Цими проблемами займаються В. Абрамов, Г. Дмитренко, А. Калина, А. Колот, П. Круш, А. Крушевський, О. Крушельницька. Важливий внесок у розробку проблем стимулювання оцінки діяльності й мотивації праці внесли зарубіжні вчені М. Армстронг, В. Врум, Б. Моснер, М. Потер, Т. Стівенс, Ф. Уайтлі, Ф. Херцберг. Проблему формування трудового потенціалу й збереження трудового капіталу підприємства вивчали А. Ачкасов, І. Джаїн, Т. Костишина, Т. Макарова, А. Найда, В. Пасічний, В. Торкатюк, Л. Шевченко та ін.

### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційна робота відповідає основним напрямкам наукових досліджень, що проводилися на кафедрі економіки будівництва Харківської національної академії міського господарства (ХНАМГ) у процесі розробки науково-дослідної теми "Економічні основи системотехніки полідімensionального формування синергетичного інвестиційного циклу капітального будівництва

об'єктів житлово-комунальних комплексів" (номер державної реєстрації 0107U000249 від 15.12.2006 р.). При цьому автором удосконалено й обґрунтовано послідовність оцінювання діяльності працівника й схему розробки й впровадження оціночного механізму для будівельних підприємств; сформована функціонально гнучка математична модель оплати праці працівників (керівників і фахівців); обґрунтовано способи розрахунків розмірів матеріальної відповідальності працівників, схему компенсацій за нанесені збитки та інформативний вплив на працівників. Результати дисертаційного дослідження були складовою частиною наукової співпраці Харківської національної академії міського господарства з Харківським міськвиконкомом і Харківською обласною державною адміністрацією за програмою наукового дослідження „Програма розвитку й реформування житлово-комунального господарства м. Харкова на 2003-2010 рр.” (номер державної реєстрації 0103U001133 від 17.12.2002 р.), в якій сформовано й обґрунтовано збалансовану систему показників будівельних підприємств.

**Мета й завдання дослідження.** Метою дослідження є теоретичне обґрунтування і розробка практичних рекомендацій щодо забезпечення ефективного функціонування основних елементів економічного механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- узагальнити вітчизняний і зарубіжний досвід оцінювання діяльності працівників будівельних підприємств, їх матеріального і нематеріального стимулювання;
- проаналізувати й уточнити економічний зміст термінів «оцінювання діяльності працівника», «мотив», «мотивація праці» та «стимулювання праці»;
- удосконалити послідовність процедур оцінювання діяльності працівника і схему розробки та впровадження механізму оцінювання працівників будівельних підприємств; удосконалити елементи механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників і розробити рекомендації щодо створення ефективної системи оплати й соціалізації праці;
- запропонувати основні підходи до управління потребами й інтересами працівників будівельних підприємств на основі змістовних (визначення потреб, винагороди або покарання) і процесуальних (узгодження розміру прикладених працівником зусиль і оплати праці) теорій мотивації;
- удосконалити систему матеріальної відповідальності працівників будівельних підприємств;
- сформулювати збалансовану систему показників для будівельних підприємств й побудувати її модифікацію з використанням моделі проекції оцінювання та стимулювання діяльності працівників.

*Об'єктом дослідження* є процес оцінювання та стимулювання діяльності працівників на будівельних підприємствах.

*Предметом дослідження* є теоретичні, методичні й прикладні аспекти оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств.

*Методи дослідження.* Теоретичною основою проведеного дослідження є наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених-економістів з проблем оцінювання та стимулювання діяльності працівників, методи системного аналізу, математичного моделювання, матеріали науково-методичних конференцій, методичною - законодавчі акти України, що регламентують діяльність будівельних підприємств, спрямовані на соціальний захист їх працівників.

Для вирішення поставлених завдань у дисертації використано методи математичної статистики – для аналізу стану систем оцінювання та стимулювання діяльності працівників, що застосовуються на підприємствах будівельної галузі, для проведення рейтингової оцінки систем стимулювання будівельних підприємств України; економічного аналізу – для дослідження зв'язку між зміною заробітної плати й обсягом виконаних будівельних робіт будівельними підприємствами України; економіко-математичного моделювання – для формування математичних моделей тарифної ставки працівників різних категорій і підрозділів; дисконтування – для визначення майбутніх доходів підприємств від застосування систем матеріального стимулювання; графологічної побудови – для розробки блок-схем проведення процедури оцінювання діяльності працівників.

Інформаційною базою дослідження є дані, що були опубліковані в щорічних статистичних довідниках, на офіційному сайті Державного комітету статистики України, в галузевій літературі, дані статистичної і фінансової звітності українських будівельних підприємств, дані проведеного на ряді підприємств України одноразового обстеження, результати авторських досліджень.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Основні наукові результати досліджень, що мають новизну:

*удосконалено:*

- оціночний механізм діяльності працівників будівельних підприємств, що, на відміну від існуючого, враховує характер робіт (складність робіт, напруженість виконання робіт, умови їх виконання), якість та інтенсивність їх виконання, а також містить систему показників оцінювання трудового потенціалу бригад будівельних підприємств з використанням параметрів, що обумовлені режимом, ходом і характеристиками робіт;

- механізм стимулювання керівників і фахівців будівельних підприємств, шляхом встановлення залежності оплати праці від рівня напруженості роботи фахівця, характеристик складності виконання їх функцій, значущості критерію оцінки складності виконуваних функцій, відповідальності професіоналів, досягнутих рівнів якості, своєчасності виконання завдань, собівартості, прибут-

ку і механізм стимулювання робітників будівельних підприємств, який, на відміну від існуючого, передбачає не тільки встановлення тарифного коефіцієнта робітника, а й коефіцієнти, що характеризують складність, напруженість та умови виконання роботи, коефіцієнти пріоритетів для формування тарифної ставки й сезонності-актуальності;

- систему матеріальної відповідальності, що діє на будівельних підприємствах, яка, на відміну від існуючих систем, базується на компенсаціях за збитки при виникненні матеріальної відповідальності працівників будівельних підприємств;

- збалансовану систему показників, яка, на відміну від існуючих, має модифіковану проекцію оцінювання та стимулювання діяльності працівників підприємств будівельної галузі;

*набуло подальшого розвитку:*

- застосування методу аналітичного вирівнювання при аналізі терміну виконання будівельних робіт, з розподілом робіт на ті, що проводяться рівномірно, рівноприскорено (рівноуповільнено), із змінним прискоренням, за експонентою;

- спосіб розрахунку розміру тарифної ставки робітника будівельного підприємства, який враховує складність будівельних робіт, опис характеристик будівельних робіт і визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці, залежно від характеру виконуваних ним робіт, характеристики часу проведення будівельних робіт та його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду).

**Практичне значення одержаних результатів.** Основні результати, одержані в процесі дослідження, впроваджені на будівельних підприємствах: ТОВ «Гарант» м. Куп'янськ (акт № 18/08 від 28.05.2008 р.) - удосконалена система показників оцінювання трудового потенціалу бригади; ТОВ ВВП «Укрсхідреконструкція» м. Харків (акт № 148-08 від 04.06.2008 р.) - удосконалений механізм стимулювання робітників, розроблена система матеріальної відповідальності працівників; АТЗТ «Спецбудмонтаж» м. Харків (акт № 124-01/08 від 20.06.2008 р.) - удосконалено збалансовану систему показників шляхом модифікації оцінювання та стимулювання діяльності працівників.

Положення даної роботи застосовуються в навчальному процесі кафедри економіки і управління будівництвом і міським господарством ХНАМГ при викладанні навчальних дисциплін «Економіка підприємства», «Ціноутворення в будівництві», «Економіка якості», «Економіки будівництва», «Управління персоналом» (довідка № 2666 від 30.06.2008 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційне дослідження є самостійно виконаною науковою роботою, в якій представлено особисто отримані теоретичні й практичні результати в галузі економіки будівництва.

На захист винесені наукові положення, математичні моделі, методичні розробки, рекомендації та висновки, що є результатом особистих досліджень автора. В опублікованих у співавторстві роботах особиста участь дисертанта вказана в авторефераті в переліку публікацій за темою дисертації.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, практичні розробки, висновки й рекомендації доповідались на: міжнародній науково-практичній конференції „Забезпечення умов ефективної роботи підприємств будівельної галузі на основі вдосконалення її економічних структур” (м. Харків, 2004 р.), міжнародній науково-теоретичній конференції „Еволюція наукових знань та сучасні проблеми економічної теорії” (м. Харків, 2005 р.), міжнародній науково-практичній конференції „Удосконалення економічних структур будівельної галузі в умовах трансформації економіки України до ринкових умов” (м. Харків, 2005 р.), міжнародній науково-практичній конференції „Економіка будівельної галузі на шляху її інтеграції до синергетичних систем” (м. Харків, 2006 р.), XXXIII науково-технічній конференції викладачів, аспірантів і співробітників ХНАМГ (м. Харків, 2006 р.), міжнародній науково-практичній конференції „Системотехнічні основи полідімENSIONАЛЬНОГО формування синергетичного інвестиційного циклу в будівельній галузі” (м. Харків, 2007 р.), XXXIV науково-технічній конференції викладачів, аспірантів і співробітників ХНАМГ (м. Харків, 2008 р.), VI міжнародній науково-практичній інтернет-конференції „Стійкий розвиток міст. Управління проектами й програмами міського і регіонального розвитку” (м. Харків, 2008 р.).

**Публікації.** Основні положення дисертації викладені в 19 наукових працях (у 11 статтях і 8 тезах доповідей), які опубліковані в спеціалізованих фахових виданнях. Загальний обсяг публікацій складає 4,97 друк. арк., з яких особисто автору належать 4,23 друк. арк.

**Структура та обсяг дисертації.** Структура дисертації обумовлена логікою досліджень і складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Робота викладена на 182 сторінках машинописного тексту і містить 26 таблиць, 18 рисунків, список використаних джерел на 22 сторінках, 4 додатки на 52 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано вибір і актуальність теми дисертації, визначені мета, об’єкт, предмет, основні завдання та методи дослідження, вказано на зв’язок роботи з науковими програмами, планами й темами, визначено наукову новизну, теоретичну й практичну цінність одержаних результатів, виділено особистий внесок здобувача, наведені дані щодо апробації результатів дослідження, вказана кількість публікацій за темою дисертації.

У першому розділі «**Теоретичні аспекти оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств**» охарактеризоване оцінювання діяльності працівників, як основа системи стимулювання праці; проведено аналіз вітчизняного й зарубіжного досвіду оцінювання діяльності працівників у будівництві; проаналізовані сучасні підходи до стимулювання діяльності працівників, охарактеризовані теоретичні аспекти матеріальної відповідальності як форми стимулювання працівників; проаналізоване чинне законодавство щодо матеріальної відповідальності; на основі отриманих результатів дослідження визначені основні принципи формування моделі оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств.

Узагальнюючи вітчизняний і зарубіжний досвід оцінювання працівників та їхньої діяльності, матеріального і нематеріального стимулювання, виявлено, що оптимальна структура пропонованого механізму має містити наступні складові: оцінювання діяльності працівників, формування заробітної плати (матеріальне стимулювання); соціальне забезпечення (нематеріальне стимулювання); складову матеріальної відповідальності; організацію праці, що включає постановку цілей, розширення трудових функцій, наповнення змісту праці, виробничу ротацию, застосування гнучких графіків, поліпшення умов праці.

Критично проаналізувавши точки зору вітчизняних і зарубіжних вчених щодо трактування поняття та економічної сутності терміну „оцінювання діяльності працівника”, автор уточнив його визначення. „Оцінювання діяльності працівника” - це цілеспрямований процес визначення рівня ефективності виконання працівником своїх посадових обов’язків шляхом порівняння певних характеристик працівника (професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей) і результатів праці з відповідними параметрами, вимогами, еталонами.

У сучасних системах оцінювання мало уваги приділяється оцінюванню трудового потенціалу в такій специфічній галузі, як будівництво, де переважає бригадна форма організації праці. Тому особливого значення набуває оцінювання потенціалу бригади, що дозволяє суттєво підвищити точність планування проведення будівельних робіт, оптимізувати розподіл завдань і визначити наявні трудові резерви, з метою їх подальшого використання. Оцінювання потенціалу бригад у будівництві проводиться з визначенням досвіду і професійно-кваліфікаційного складу їх членів. Диференційний підхід до оцінювання діяльності працівників і категорій працівників будівельного підприємства дозволяє сформувати комплексний механізм оцінювання діяльності працівників. Пропонується схема послідовності процедур оцінювання діяльності працівника будь-якого підрозділу будівельного підприємства формувати таким чином: визначення оціночних показників → визначення чисельних значень показників по кожній функції працівника → визначення частки заданих функцій працівника в загальному обсязі робочого часу → коригування чисельних значень показ-



ників відповідно до розподілу робочого часу → обчислення стандартизованих показників → визначення ступеня значущості кожного показника → розрахунок узагальнюючого оцінного показника. Формування комплексного механізму оцінювання діяльності працівників є першим етапом побудови ефективного механізму стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств.

У результаті систематизації ознак мотиваційних систем вітчизняних і закордонних вчених автором уточнено визначення терміну «мотив» – це відповідне реагування працівників на конкретну ситуацію, яке формується під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. Існує багато визначень терміну «мотивація праці». Проаналізувавши їх, пропонується власне визначення «мотивації праці» - це сукупність заходів, що мають за мету посилення зацікавленості працівника в підвищенні продуктивності й поліпшенні якості результатів своєї праці. В основі мотивації лежать фактори, що змушують людину діяти й посилюють її дії. Основні з них: потреби, інтереси, мотиви й стимули.

Аналіз альтернативних визначень і критеріїв формування сучасних систем і форм мотивації і стимулювання дозволили уточнити термін «стимулювання праці» як процес зовнішнього впливу на працівника за допомогою використання системи матеріальних і нематеріальних чинників для його спонукання до конкретних дій або процесів, більш повної реалізації наявного трудового потенціалу.

У другому розділі **«Порівняльний аналіз методів оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельної галузі»** проведено порівняльний аналіз сучасних методів оцінювання діяльності працівників, рейтингова оцінка основних будівельних підприємств Харківської області щодо застосування науково обґрунтованих методів оцінювання, стимулювання і матеріальної відповідальності; сформульована необхідність побудови механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств; визначені основні засади формування системи матеріальної відповідальності для будівельних підприємств; запропонована схема комплексної моделі оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств.

Аналізуючи й узагальнюючи вітчизняний і зарубіжний досвід оцінювання працівників та їхньої діяльності, виділені основні методи оцінювання, що найчастіше застосовуються на будівельних підприємствах. У результаті проведення рейтингової оцінки з 15 підприємств тільки 8 використовують окрім положень галузевої угоди між Міністерством будівництва, архітектури та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2006-2008 роки інші методи оцінювання, стимулювання та матеріальної відповідальності. У результаті класифікації підприємств щодо рівня використання науково обґрунтованих методів оцінювання, стимулювання, матеріальної відповідальності й порівняння їх фі-

нансових результатів і отриманих рейтингових оцінок виявлена наступна пряма залежність: у підприємств з низьким розміром доходу, низьким рівнем прибутку, з наявністю збитків - низький рейтинг, у підприємств з високим рівнем доходу й високим рівнем прибутку - високий рейтинг.

В умовах, що сьогодні склалися, потребує суттєвого удосконалення механізм оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств. У дисертації сформовані наукові підходи до створення ефективної системи оцінювання працівників і результатів їхньої діяльності. Внаслідок дослідження теоретичних і практичних аспектів матеріальної відповідальності встановлено, що найпоширенішими методами є обчислення збитків (втрат) підрозділів унаслідок порушень планової (договірної) дисципліни і обчислення збитків та компенсацій через відповідні санкції (претензії) у показниках кінцевих результатів діяльності. Така система матеріальної відповідальності лише «наказує» працівника, оскільки економічні санкції застосовуються вже після здійснення порушення, тоді як головне - попередити негативну ситуацію. З метою запобігання негативних ситуацій в систему матеріальної відповідальності необхідно ввести елементи попереджувального характеру. Це дозволить конкретніше визначити межі відповідальності працівників і попередити виникнення браку, понаднормове використання матеріалів, зниження якості виконуваних робіт тощо.

На основі визначених основних складових оцінювання та стимулювання (матеріальної, нематеріальної і матеріальної відповідальності) розроблена схема комплексної моделі механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств (рис.).

У третьому розділі **«Формування механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств з використанням запропонованих елементів»** сформований механізм оцінювання та стимулювання діяльності робітників, фахівців, керівників, розроблена система матеріальної відповідальності працівників з урахуванням особливостей будівельних підприємств, впроваджено удосконалений механізм оцінювання та стимулювання діяльності працівників на будівельних підприємствах.

На основі змістовних (визначення потреб, винагороди або покарання) і процесуальних (узгодження розміру прикладених працівником зусиль і оплати праці) теорій мотивації запропоновані підходи до управління потребами й інтересами працівників будівельних підприємств.

Проведені дослідження функціонування будівельних підприємств в Україні показують, що в сучасних умовах існує несистематизований порядок оцінювання та стимулювання працівників і їх діяльності. Для його систематизації визначені основні елементи відповідного механізму: оцінювання та стимулювання діяльності робітників, фахівців, керівників будівельних підприємств.



Рис. Схема комплексної моделі механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств

Тарифну ставку робітників основного виробництва будівельних підприємств рекомендується будувати з двох складових і розраховувати за формулою

$$W = f(A, C), \quad (1)$$

де  $W$  – загальна тарифна ставка робітника;  $A$  – характеристика роботи;

$C$  – характеристика часу проведення роботи;  $f$  – нелінійна функція, що описує залежність тарифної ставки від характеристик.

При формуванні тарифної ставки робітника будівельної організації доцільно враховувати п'ять основних характеристик виконуваних робіт: 1) складність робіт (технології, предметів і знарядь праці, виконання роботи); 2) напруженість (фізичне навантаження: на руки, на ноги, на корпус тіла; нервові напруження: інтелектуальне, аналізаторних функцій); 3) відповідальність (за результати праці, за предмети й знаряддя праці, за охорону праці); 4) умови роботи (метеорологічні, шкідливі й особливі умови); 5) робота в різних регіонах країни і за кордоном (вахта, зміна). Ґрунтуючись на дослідженнях провідних науковців, вважаємо доцільним розподілити характеристики робіт на чотири рівні складності: 1-й рівень – простий; 2-й рівень – середній; 3-й рівень – високий; 4-й рівень – дуже високий. На основі характеристик і рівнів складності виконуваних робіт формується сітка коефіцієнтів  $K_i$ .

Характеристика роботи оцінюється у балах, на основі яких розраховується величина  $A$ :

$$A_i = S_i \times N_i \times \sum_{i=1}^n K_i, \quad (2)$$

де  $S_i$  – вартість одного балу  $i$ -го виду робіт, яка визначається, виходячи з ринкової ціни робочої сили (підприємство самостійно встановлює його значення);  $N_i$  – кількість балів, що відповідають розряду  $i$ -го виду робіт. Для визначення кількості балів ( $N_i$ ) автором розроблена система елементів, що характеризує ступінь проявлення будь-якого з 20 показників. У кожному показнику вміщується від 3 до 5 таких елементів, які діляться, у свою чергу, на 2-5 ступенів. При тарифікації механізованих робіт, а також ручних робіт із складною технологією або обслуговуванням механізмів застосовуємо аналітичний метод, в окремих випадках доповнений сумарними експертними оцінками;

$\sum_{i=1}^n K_i$  – сума коефіцієнтів, що характеризують роботу за напруженістю та умовами роботи;  $i$  – номер робітника;  $n$  – кількість робітників.

Для того, щоб оцінити характер роботи окрім вартості балу й кількості балів визначена важливість кожного чинника (кожної характеристики роботи). Для цього встановлені максимальне і мінімальне значення коефіцієнтів пріоритетів за кожною з п'яти характеристик робіт ( $K_i$ ). Коефіцієнт пріоритетів визначається, виходячи з поставленої мети і завдань стимулювання. Найпоширенішим і надійним методом визначення цих коефіцієнтів вважаємо метод Дельфі (метод експертних оцінок).

Особливості будівництва полягають в тому, що в певні періоди часу якість і своєчасність виконання певних робіт (укладання фундаменту в осінній період, покрівельні роботи до початку осіннього періоду тощо) протягом одного сезону є дуже важливими для технологічного процесу і економічної ефективності будівництва. Існуюча система оцінки часу «виконання в термін» (раніше або пізніше) не враховує особливостей цілої низки будівельних робіт, тому пропонуємо за певними видами робіт встановити коефіцієнт сезонності-актуальності (скорочено КАС). Для цього слід застосовувати метод аналітичного вирівнювання при оцінюванні термінів виконання будівельних робіт, з розподілом робіт на ті, що проводяться рівномірно, рівноприскорено (рівноуповільнено), із змінним прискоренням, за експонентою. Відповідно встановлюється емпіричний рівень виконання робіт ( $y$ ) і їх теоретичне значення ( $\tilde{y}$ ) і знаходимо індекс сезонності

$$I_s = \frac{y}{\tilde{y}} \times 100\%. \quad (3)$$

Середньомісячний КАС розраховуємо за формулою

$$L_s = \frac{\sum_{j=1}^m I_{s_j}}{m}, \quad (4)$$

де  $m$  – число періодів;  $I_{s_j}$  – індекс сезонності робіт для кожного періоду часу.

Відповідно характеристика часу проведення роботи описується наступною математичною моделлю:

$$C = \overline{y_{ii}} + S_i \times N_i \times L_s, \quad (5)$$

де  $\overline{y_{ii}}$  – основна тенденція розвитку  $i$ -ї функції, визначається за категоріями робіт.

На основі характеристик роботи і характеристик часу проведення роботи формується загальна математична модель тарифної ставки робітника основного виробництва. Дана модель може формуватися декількома способами: 1) як сума всіх її складових; 2) як добуток коефіцієнтів, що характеризують складові базової ставки (математична модель передбачає розширення спектру коефіцієнтів при необхідності); 3) як наростаючий підсумок (базою для розрахунку поточної складової є попередня складова).

Найважливішим елементом процесу управління персоналом є оцінювання результатів праці і складності роботи фахівців підприємства. У роботі пропонується оцінювати результати праці фахівців із застосуванням кваліметрії. Чинники складності праці фахівців різних категорій прийнято як такі, що дорівнюють одиниці, тоді чинникам складності робіт відповідатимуть чинники вагомості в таких частках: характер робіт, що становлять зміст праці, – 0,30; комплексність робіт – 0,25; самостійність виконання – 0,20; масштаб і складність керівництва – 0,15; додаткова відповідальність – 0,10; разом 1,00.

Відповідно оцінка складності роботи  $i$ -го фахівця задається у вигляді залежності

$$P_i = \frac{a_i \times f_i(w)}{a_i \times \max f_i(w)}, \quad (6)$$

де  $P_i$  – кількісна оцінка складності функцій, які виконує  $i$ -й фахівець;  $a_i$  – чинник складності функцій;  $f_i(w)$  – значущість критерію оцінки складності виконуваних функцій.

Коефіцієнт складності роботи фахівця:

$$Kp_i = \frac{P_i}{P_{\max}}, \quad (7)$$

де  $P_i$  – кількісна оцінка складності роботи  $i$ -го фахівця, од.;  $P_{\max}$  – максимальна кількість балів оцінки складності роботи, од.

Таким же чином визначають оцінку якості виконання роботи ( $Koq_i$ ).

Для обґрунтованого управління процесом формування заробітної плати, яка враховується в загальновиробничих витратах, пропонується для кожної будівельної фірми на базі аналізу практики витрачання цієї частини коштів і експертних оцінок структури й економічної ефективності їх використання встановлювати свої нормативні значення коефіцієнтів, що відображають трудовитрати кожної з наступних груп працівників, заробітна плата яких відноситься до загальновиробничих витрат.

Для оцінювання діяльності керівного персоналу більшість вчених пропонує використовувати метод експертних оцінок. За результатами проведення експертної оцінки визначено чинник критичної моделі й встановлені критерії чинників-ознак, що характеризують їх повноту, тобто частоту прояву або відповідність еталону. Потім кожному критерію привласнено кількісне значення – бали.

На основі визначених оціночних показників сформована гнучка модель оплати праці працівників (керівників і фахівців), яка подана у вигляді формули

$$ОПn_i = T \times \frac{Kp_i \times K_{Ti} \times (1 + \sum_{j=1}^m Kou_{ij}) \times t_i}{\sum_{n=1}^n Kp_i \times K_{Ti} \times (1 + \sum_{j=1}^m Kou_{ij}) \times t_{nl}}, \quad (8)$$

де  $ОПn_i$  – заробітна плата  $i$ -го працівника, грн.;  $T$  – фонд заробітної плати керівників і фахівців, грн.;  $K_{Ti}$  – тарифний коефіцієнт  $i$ -го працівника, бали;  $\sum_{j=1}^m Kou_{ij}$  – сума коефіцієнтів оцінювання, що характеризують виконання функцій  $i$ -м працівником, бали;  $n$  – число керівників і фахівців, осіб;  $t_i$  – фактичний час, відпрацьований  $i$ -м працівником, год.;  $t_{nl}$  – плановий час роботи працівників на підприємстві за розглянутий період часу, год.;  $m$  – кількість коефіцієнтів оцінки якості виконання робіт  $i$ -м працівником, од.;  $j = 1, \dots, m$ , од.

На прикладі підприємства АТЗТ „Спецбудмонтаж” проведено тестування якості параметрів запропонованої моделі, що підтверджує її обґрунтованість і практичну значущість. Для практичного впровадження запропонованого механізму на основі вітчизняного й зарубіжного досвіду розроблено положення стимулювання працівників будівельного підприємства. Дана модель впроваджена на підприємствах ТОВ ВБП «Укрсхідреконструкція» м. Харків, АТЗТ „Спецбудмонтаж” м. Харків, ТОВ „Гарант” м. Куп’янськ.

Ґрунтуючись на раніше проведених дослідженнях обмежуюча частина запропонованого механізму – матеріальна відповідальність – розділена на три складові: 1) за завдані матеріальні збитки; 2) за нанесені «моральні» збитки; 3) за адміністративні порушення. Запропоновано способи розрахунку розміру матеріальної відповідальності. Компенсації за нанесені збитки (див. рисунок) пропонується застосовувати для окремих працівників та колективів підрозділів

будівельних підприємств. Інформованість працівників щодо неминучих матеріальних покарань при неякісному й несвоєчасному виконанні своїх обов'язків буде діяти насамперед як сильний профілактичний засіб.

Сформована система матеріальної відповідальності дозволила конкретніше визначити межі відповідальності працівників, що поліпшило організацію праці, скоротило простої робочого часу на ТОВ ВБП «Укрсхідреконструкція» на 20%, ТОВ „Гарант” – 10% й відповідно збільшило ефективний фонд робочого часу. Це, в свою чергу, дозволило зменшити витрати на оренду машин і механізмів на підприємствах на 6-12%.

На основі розроблених складових механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників сформована збалансована система показників (ЗСП) для будівельних підприємств й отримано її модифікацію з використанням моделі проєкції оцінювання та стимулювання діяльності працівників. Для цього розроблено схему інтеграції складових механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників підприємства та ЗСП, а також схему впливу складових механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників підприємства на основі цільових показників ЗСП. Для збалансування цільових показників та індикаторів пропонуємо використовувати процесний підхід з використанням методу математичного програмування на основі коефіцієнтів чутливості (таблиця).

Кожне з будівельних підприємств на практиці має свою специфіку застосування ЗСП. Для великих підприємств пропонуємо використання саме інтегральних показників. Але при практичному впровадженні цієї системи на менших підприємствах, збалансована система має складатися з натуральних, тобто несинтетичних показників.

Побудова збалансованої системи показників є складним процесом, що поділяється на кілька етапів. У даному випадку пропонуємо механізм застосування економіко-математичних методів у процесі формування системи показників у межах певного аспекту діяльності підприємства. Цей процес зводиться до трьох послідовних кроків: 1) вибір кількох основних характеристик в рамках певного аспекту діяльності підприємства (до восьми характеристик); 2) складання якомога повного переліку показників (ознак), що найбільш адекватно відображують сутність кожної характеристики з урахуванням специфіки даного підприємства; 3) вибір показника-репрезентанта для кожної характеристики.

Отримані результати впровадження обґрунтовують ефективність і актуальність розроблених методичних і практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування основних елементів економічного механізму оцінювання та стимулювання працівників будівельних підприємств, а запропонована модифікація ЗСП дозволяє відстежити його вплив на кінцеві результати підприємства (досягнення поточних і стратегічних цілей).

Таблиця

## Розрахунок коефіцієнтів чутливості для здійснення математичного програмування ЗСП

Стратегічні цілі	Цільові показники	Формула розрахунку цільового показника	Формула розрахунку коефіцієнта чутливості	Формула розрахунку індикаторів	Індикатори
Своєчасне виконання календарного плану виконання заказів	своєчасність виконання робіт, за встановленим терміном	Відсоток своєчасного виконання плану робіт за $n$ -й період ( $t_n$ ) згідно з термінами, встановленими в контракті $T_n = t_{n \text{ факт}} / t_{n \text{ план}}$	$K_{\text{ч}} = \frac{\overline{KЗЦП}}{\overline{KЗІ}}$ , де $\overline{KЗІ}$ - середній коефіцієнт зростання індикатора	1) $R_{H.B}^{\min} = \left( X_{\epsilon} \pm t_{\alpha} \frac{\delta}{\sqrt{n}} \right) - X_{\epsilon}$ 2) $M_{\delta} = P_{\delta \cdot \phi} (1 + R_{H.B}^{\min, \max})$	Параметри, що обумовлені режимом роботи, обсягом робіт - $\sum P_v$ , трудових витрат - $\sum Q_v$ , чисельність робітників - $\sum N_v$ , тривалість робіт - $\sum T_v$ , за плановими періодами $t_1, t_2 \dots t_i$
		$\overline{KЗЦП} =$ $= \sqrt[n]{\prod KЗЦП_n}$ де $\overline{KЗЦП}$ - середній коефіцієнт зростання цільового показника	$K_{\text{ч}} = \frac{\overline{KЗЦП}}{\overline{KЗІ}}$	3) $K_{\epsilon} = \frac{M_{\delta \text{ факт}}}{M_{\delta \text{ max}}}$ 4) $KЗІ = \sqrt[n]{\prod K_{\text{в}}^B}$	Показники, що оцінюють хід роботи (фактичне значення): обсяг робіт - $\sum P_v$ , трудовитрати - $\sum Q_v$ , чисельність робітників - $\sum N_v$ , тривалість робіт - $\sum T_v$ за запланованими періодами
Формування портфелю заказів	виконання встановленого обсягу будівельних робіт	Відсоток виконання плану робіт за $n$ -й період ( $S_n$ ) згідно з умовами контракту $T_n = S_n^{\text{факт}} / S_n^{\text{план}}$ $\overline{KЗЦП} =$ $= \sqrt[n]{\prod KЗЦП_n}$	$K_{\text{ч}} = \frac{\overline{KЗЦП}}{\overline{KЗІ}}$	$R_{H.B} = X_v - X_z$ , $X_v, X_z$ – середньоарифметичні характеристики вибіркового і генерального рядів показників. $K_{H.B} = R_{H.B}^{\phi} / R_{H.B}^{nn}$ $KЗІ = \sqrt[n]{\prod K_{H.B}}$	Межі реалізації невикористаних можливостей: потужність в натуральному вираженні ( $\sum X_v$ ) та трудовому вимірі ( $\sum X_{v, \text{тр}}$ )



## ВИСНОВКИ

1. На основі системного аналізу вітчизняного й зарубіжного досвіду оцінювання діяльності працівників будівельних підприємств, їх матеріального і нематеріального стимулювання виявлено, що єдиної системи оцінювання та стимулювання до цього часу не створено. Внаслідок детально проведеного аналізу встановлено, що кожна галузь господарства має свою систему оцінювання та стимулювання. У роботі запропоновані й досліджені методи оцінювання працівника і результатів його діяльності, проведено аналіз можливості їх застосування на будівельних підприємствах. До них, зокрема, відносяться підходи до оцінювання праці керівного складу, фахівців і бригад.

2. У результаті теоретичного аналізу уточнено визначення термінів «мотив» – це відповідне реагування працівників на конкретну ситуацію, яке формується під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів; запропоновано визначення терміну «мотивація праці» - це сукупність заходів, що мають за мету посилення зацікавленості працівника в підвищенні продуктивності й поліпшенні якості результатів своєї праці. В основі мотивації лежать фактори, що змушують людину діяти й посилюють її дії. Основні з них: потреби, інтереси, мотиви й стимули. Уточнено визначення термінів «оцінювання діяльності працівника» як цілеспрямованого процесу визначення рівня ефективності виконання працівником своїх посадових обов'язків шляхом порівняння певних характеристик працівника (професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей) і результатів праці з відповідними параметрами, вимогами, еталонами та «стимулювання праці» як процесу зовнішнього впливу на працівника за допомогою використання системи матеріальних і нематеріальних чинників для його спонукання до конкретних дій або процесів, більш повної реалізації наявного трудового потенціалу.

3. Удосконалено й обґрунтовано послідовність оцінювання діяльності працівника і схему розробки та впровадження оціночного механізму для будівельних підприємств: встановлення мети, визначення завдань, функцій і принципів оцінювання праці, вибір методів і розробка методик оцінювання праці, здійснення контролю за оцінкою праці.

4. Використовуючи основні підходи до управління потребами й інтересами працівників будівельних підприємств, сформована функціонально гнучка математична модель оплати праці працівників (керівників і фахівців), яка враховує фонд основної заробітної плати, що розраховується на основі присвоєних працівнику тарифних коефіцієнтів і коефіцієнтів якості виконуваних ним функцій. Оцінка складності праці фахівця задана у вигляді нелінійної залежності від окремих чинників складності функцій і значущості критерію оцінки складності функцій. Запропоновано розподілити на стимулюючі складові існуючі тарифні

ставки, що визначені галузевою угодою між Українською державною будівельною корпорацією «Укрбуд» та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України. Тарифну ставку пропонується формувати з урахуванням складності, напруженості й умов роботи. Побудовано математичні моделі залежності тарифної ставки від категорії робіт: рівномірної, рівноприскореної (рівноуповільненої), змінного прискорення та за експонентою.

5. Запропоновано розділити матеріальну відповідальність на три складові: а) за завдані матеріальні збитки; б) за нанесені «моральні» збитки; в) за адміністративні порушення. Обґрунтовано способи розрахунку розмірів компенсацій за збитки для окремих працівників і колективів підрозділів будівельних підприємств, а також відповідний інформативний вплив на працівників.

6. Сформована й обґрунтована збалансована система показників будівельних підприємств, побудована її модифікація з використанням моделі оцінювання та стимулювання діяльності працівників. Для великих підприємств запропонована система показників на основі інтегральних характеристик ефективності діяльності підприємства за поділом персоналу на адміністративний, загально виробничий і персонал основного виробництва, для малих – на основі натуральних показників й застосуванні методу центру ваги.

У дисертаційній роботі обґрунтовано розробки і впровадження оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств, запропонований комплексний механізм мотивації працівників будівельних підприємств, реалізація якого надасть можливість значно підвищити ефективність підприємств будівельної галузі.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### *Статті у наукових фахових виданнях: особисті*

1. Одаренко Т.Е. Исследование особенностей функционирования производственного потенциала строительных бригад и их роль в оценке возможностей роста экономической результативности строительных организаций / Т.Е. Одаренко // Коммунальное хозяйство городов. - 2004. - № 59. - С. 33-41.

2. Одаренко Т.Є. Аспекти формування тарифної ставки робітника будівельного підприємства / Т.Є. Одаренко // Економіка та держава. - 2008. - №5. - С. 104-108.

3. Одаренко Т.Є. Про особливості формування тарифної системи оплати робітників будівельних підприємств / Т.Є. Одаренко // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2007. - Т. 5, №233 – С. 1300-1307.

4. Одаренко Т.Е. Особенности внедрения гибкой системы дополнительных социальных льгот на строительных предприятиях / Т.Е. Одаренко // Коммунальное хозяйство городов. - 2008. - № 83. – С. 333-337.

5. Одаренко Т.Є. Методичні особливості визначення матеріальної відповідальності працівників структурних підрозділів будівельних підприємств / Т.Є. Одаренко // Коммунальное хозяйство городов. - 2008. - № 82. – С. 322-326.

6. Одаренко Т.Є. Розробка системи матеріальної відповідальності працівників з урахуванням особливостей будівельних підприємств / Т.Є. Одаренко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2008. - №23. – С. 129-134.

7. Одаренко Т.Є. Формування модифікованої ЗСП для будівельних підприємств з використанням моделі проєкції оцінювання та стимулювання діяльності працівників / Т.Є. Одаренко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2008. - № 24. – С. 92-104.

*у співавторстві*

8. Одаренко Т.Е. Задачи подготовки специалистов-экономистов для строительной отрасли на современном этапе развития экономики Украины / Одаренко Т.Е., Стадник Г.В., Киевец С.В. // Коммунальное хозяйство городов. - 2005. - № 62. - С.43-56.

*Особистий внесок здобувача - сформульовані вимоги до рівня кваліфікації фахівців з боку виробничих структур будівельної галузі.*

9. Одаренко Т.Е. Механизм материального стимулирования труда работников предприятия / В.А. Пасичный, Т.Е. Одаренко // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. - 2005. - № 663. - С. 94-96.

*Особистий внесок здобувача - удосконалено деякі елементи механізму стимулювання діяльності робітників будівельних підприємств.*

10. Одаренко Т.Е. Рекомендации по формированию фондов заработной платы отдельных групп работников строительной фирмы / В.А. Пасичный, Т.Е. Одаренко // Коммунальное хозяйство городов. - 2006. - № 77. - С. 230-234.

*Особистий внесок здобувача - сформовано загальні моделі тарифної ставки робітника.*

11. Одаренко Т.Є. Оцінка виробничого потенціалу трудових колективів на підприємствах будівельної галузі / Т.Є. Одаренко, В.О. Пасічний // Україна: аспекти праці. – 2008. - №1. – С. 45-50.

*Особистий внесок здобувача - сформульовано основні напрями оцінювання праці робітників на будівельних підприємствах і система показників оцінювання трудового потенціалу бригади.*

*Друковані праці конференцій:*

*Особисті*

12. Одаренко Т.Е. Особенности внедрения гибкой системы дополнительных социальных льгот на строительных предприятиях / Т.Е. Одаренко // Системоте-

хнические основы полидименсионального формирования синергетического инвестиционного цикла в строительной отрасли – 2007: междунар. научно-практ. конф., 16-19 окт. 2007 г.: материалы конф. – ХНАГХ, 2007. – С. 63-65.

13. Одаренко Т.Є. Методичні особливості визначення матеріальної відповідальності працівників структурних підрозділів будівельних підприємств / Т.Є. Одаренко // Устойчивое развитие городов. Управление проектами и программами городского и регионального развития – 2008: VI междунар. научно-практ. интернет-конф., май 2008 г.: материалы конф. - ХНАГХ, 2008. – С. 80-82.

14. Одаренко Т.Є. Формування механізму та стимулювання працівників будівельних підприємств / Т.Є. Одаренко // Общественно-экономические науки – 2008, Ч.3: XXXIV научно-техн. конф. преподавателей, аспирантов и сотрудников ХНАГХ, 12-14 мая 2008 г.: - ХНАГХ, 2008. - С. 110-111.

*у співавторстві*

15. Одаренко Т.Е. Задачи подготовки специалистов-экономистов для строительной отрасли на современном этапе развития экономики Украины / Стадник Г.В., Киевец С.В., Одаренко Т.Е. // Обеспечение условий эффективности роста предприятий строительной отрасли на основе совершенствования экономических структур – 2004: Междунар. научно-практ. конф., 19-22 ноября 2004 г.: материалы конф. – ХНАГХ, 2004. - С. 76-79.

*Особистий внесок здобувача – встановлено значення підготовки спеціалістів-економістів для будівельної галузі.*

16. Одаренко Т.Е. Механизм материального обеспечения мотивации высоких результатов трудовой деятельности работников строительных предприятий / В.А. Пасичный, Т.Е. Одаренко // Усовершенствование экономических структур строительной отрасли в условиях трансформации экономики Украины к рыночным условиям - 2005: Междунар. научно-практ. конф., 17-19 окт. 2005 г.: материалы конф. – ХНАГХ, 2005. - С. 73-74.

*Особистий внесок здобувача – визначено основні найважливіші складові механізму матеріального забезпечення мотивації високих результатів діяльності працівників будівельних підприємств.*

17. Одаренко Т.Е. Механизм материального стимулирования труда работников предприятия / Т.Е. Одаренко, В.А. Пасичный // Эволюция научных знаний и современные проблемы экономической теории – 2005: Междунар. научно-теор. конф., 19 апреля 2005 г.: материалы конф. - Харьковский национальный университет им. Каразина, Национальный фармацевтический университет, Северо-восточный научный центр НАН и МОН Украины, 2005. – С. 62-63.

*Особистий внесок здобувача – згруповано деякі елементи матеріального стимулювання праці працівників підприємств.*

18. Одаренко Т.Е. Рекомендации по формированию фондов заработной платы отдельных групп работников строительной фирмы / Т.Е. Одаренко,

В.А. Пасичный // Экономика строительной отрасли на пути её интеграции к синергетическим системам – 2006: Междунар. научно-практ. конф., 17-19 окт. 2006 г.: материалы конф. - ХНАГХ, 2006. – С. 121-123.

*Особистий внесок здобувача – встановлено нормативні значення коефіцієнтів, що відображають трудовитрати кожної з груп працівників будівельної фірми, заробітна плата яких відноситься до загальновиробничих витрат.*

19. Одаренко Т.Е. Специфика оценки и стимулирования качества выполненных строительно-монтажных работ / Т.Е. Одаренко, В.А. Пасичный // Общественно-экономические науки – 2006, Ч. 3: XXXIII научно-техн. конф. преподавателей, аспирантов и сотрудников ХНАГХ, 11-13 мая 2006 г.: материалы конф. – ХНАГХ, 2006. – С. 133-134.

*Особистий внесок здобувача – визначена специфіка будівельної галузі щодо оцінювання та стимулювання якості будівельно-монтажних робіт, визначено шляхи розрахунку компенсацій за нанесені збитки підприємству й матеріальної відповідальності працівників.*

## АНОТАЦІЯ

**Одаренко Т.Є. Формування механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за фахом 08.00.04 – економіка і управління підприємствами (економіка будівництва) – Харківська національна академія міського господарства, Харків, 2009.

Дисертація присвячена науковому обґрунтуванню вирішення сучасної науково-практичної проблеми - оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств.

У роботі вдосконалені: механізм оцінювання діяльності працівників будівельних підприємств, який, на відміну від існуючого, враховує характер робіт (складність, напруженість і умови роботи), якість їх виконання, інтенсивність їх проведення; механізм стимулювання керівників і фахівців будівельних підприємств, шляхом встановлення залежності оплати праці від кількісної оцінки складності праці фахівця, чинників складності робіт, значущості критерію оцінки складності робіт; механізм стимулювання робочих будівельних підприємств, який на відміну від існуючого враховує не тільки тарифний коефіцієнт працівника, а й суму коефіцієнтів, які характеризують кваліфікацію робітника, напруженість і умови роботи, роботу в різних регіонах країни і за кордоном (вахта, зміна); систему матеріальної відповідальності, яка діє на будівельних підприємствах; систему показників оцінювання трудового потенціалу бригади будівельних підприємств з використанням параметрів, які обумовлені режимом, ходом і характеристиками робіт.

Подальшого розвитку в дисертаційній роботі отримало застосування методу аналітичного вирівнювання при аналізі терміну виконання будівельних робіт, з розподілом робіт на ті, що проводяться рівномірно, рівноприскорено, із змінним прискоренням, за експонентою.

Ключові слова: механізм оцінювання діяльності працівників, стимулювання праці, матеріальна відповідальність, складність робіт, матеріальне і нематеріальне стимулювання працівників.

## **АННОТАЦИЯ**

**Одаренко Т.Е. Формирование механизма оценивания и стимулирования деятельности работников строительных предприятий. – Рукопись.**

Диссертация на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 — экономика и управления предприятиями (экономика строительства) – Харьковская национальная академия городского хозяйства, Харьков, 2009.

Диссертация посвящена научному обоснованию решения современной научно-практической проблемы - оценивания и стимулирования деятельности работников строительных предприятий.

В работе усовершенствованы: оценочный механизм деятельности работников строительных предприятий, который в отличие от существующего учитывает характер работ (сложность, напряженность и условия работы), качество их выполнения, интенсивность их проведения; механизм стимулирования руководителей и специалистов строительных предприятий, путем установления зависимости оплаты труда от количественной оценки сложности труда специалиста, факторов сложности работ, значимости критерия оценки сложности работ; механизм стимулирования рабочих строительных предприятий, который в отличие от существующего учитывает не только тарифный коэффициент работника, а и сумму коэффициентов, которые характеризуют квалификацию, напряженность и условия работы, работу в разных регионах страны и за границей (вахта, смена); система материальной ответственности, которая действует на строительных предприятиях; систему показателей оценки трудового потенциала бригады строительных предприятий с использованием параметров, которые обусловлены режимом, ходом и характеристиками работы.

Дальнейшее развитие в диссертационной работе получило применение метода аналитического выравнивания при анализе срока выполнения строительных работ, с распределением работ на те, которые проводятся равномерно, равноускоренно, со сменным ускорением, по экспоненте.

В работе конкретизированы понятия «оценка деятельности работника»- это целенаправленный процесс определения уровня эффективности выполнения работником своих должностных обязанностей путём сравнения определён-

ных характеристик работника (профессионально-квалификационного уровня, деловых качеств) и результатов труда с соответствующими параметрами, требованиями, эталонами; «мотив» - это соответствующее реагирование работников на конкретную ситуацию, которое формируется под влиянием внутренних и внешних факторов; «мотивация труда» - это совокупность мероприятий, целью которых является усиление заинтересованности работника в повышении производительности и улучшении качества результатов своего труда; «стимулирование труда» - это процесс внешнего влияния на работника с помощью использования системы материальных и нематериальных факторов для его побуждения к конкретным действиям или процессам, более полной реализации имеющегося трудового потенциала.

Ключевые слова: механизм оценивания работников, стимулирование труда, материальная ответственность, сложность работ, материальное и нематериальное стимулирование работников.

## SUMMARY

**Odarenko T.E. The Mechanism of the Workers Productivity Estimation and Stimulation at Construction Enterprises. – The Manuscript.**

The thesis for the scientific degree of the Candidate of Economic Sciences in speciality 08.00.04 - Economics and Management of Enterprises (Economics of Construction). – Kharkiv National Academy of Municipal Economy, Kharkiv, 2009.

The thesis provides a theoretical substantiation of a contemporary scientific and practical tasks of the construction workers productivity estimation and stimulation.

The existing mechanism of workers productivity estimation has been improved, as it takes into consideration the type of work (qualification, intensity, working conditions), its quality and intensity as well as the mechanisms of the managerial staff stimulation, determining the interdependence between payment and quantitative labor estimation, work complicacy factors, and the importance of work complicacy estimation criterion; the existing mechanism of the construction workers stimulation taking into account not only a worker's tariff coefficient but the summary of coefficients which characterize the work qualification, intensity and working conditions; the system of financial responsibility at construction enterprises; the system of working potential estimation for construction workers teams which is based on the parameters determined by working conditions, performance and work characteristics.

A further development of the analytical method has been given for the construction terms analysis with differentiation into the work being performed regularly, with uniform acceleration, with changing acceleration and exponentially.

Keywords: the mechanism of estimation of Workers activity, labor stimulation, financial liability, Complication of works, financial and non- financial stimulations.

Одаренко Тетяна Євгеніївна

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНЮВАННЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

АВТОРЕФЕРАТ  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск

д.т.н., проф. В.І. Торкатюк

---

Підп. до друку 17.02.09  
Друк на ризографі  
Замовл. № 4335

Формат 60x84 1/16  
Умовн. - друк. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим.

Папір офісний.  
Обл.-вид. арк. 1,1.  
Безкоштовно

---

61002, Харків, ХНАМГ, вул. Революції, 12

---

Сектор оперативної поліграфії ЦНІТ ХНАМГ  
61002, Харків, ХНАМГ, вул. Революції, 12